

Иванова Ирина Витальевна,

директор, детский сад «Детство»; 620088, г. Екатеринбург, пер. Банникова, д. 7; e-mail: Irina40228@gmail.com

**ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПОСРЕДСТВОМ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ****КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** сетевое взаимодействие в ДОО; профессиональное развитие педагога.

АННОТАЦИЯ. В статье представлены результаты реализации проекта по созданию и внедрению инновационной модели профессионального развития педагога дошкольного образования посредством сетевого взаимодействия с точки зрения деятельностного подхода. Личность педагога является мощным инструментом в процессе воспитания подрастающего поколения. Чем совершеннее этот инструмент, тем успешнее профессиональный результат. Оптимальное развитие личности педагога происходит в процессе успешного овладения профессиональной деятельностью, значимой для него. В настоящее время существует большое разнообразие курсов повышения квалификации для педагогов, однако эти курсы не всегда соответствуют ожидаемым результатам, затратны и происходят в отрыве от производства. Образовательная среда детского сада обеспечивает перевод полученных знаний в область практических действий, интеграцию личностного и профессионального компонента, что способствует формированию целостности профессиональной позиции как системообразующего фактора процесса повышения квалификации. В статье представлен принципиально новый механизм методического сопровождения профессионального развития педагога посредством качественного сетевого взаимодействия воспитателей и специалистов 21 дошкольной образовательной организации, входящих в состав МБДОУ детский сад «Детство», через создание в организации специальных условий для развития творческого потенциала педагогов.

Ivanova Irina Vitalievna,

Director, MUNICIPAL budget preschool educational institution-kindergarten "Childhood", Ekaterinburg

**INNOVATIVE MODEL OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT
OF A TEACHER OF PRESCHOOL EDUCATION THROUGH NETWORKING****KEYWORDS:** Networking in preschool; professional development of teachers.

ABSTRACT. The article presents the author's work on the project to develop and implement an innovative model of preschool teachers' professional development through networking in terms of the activity approach. The personality of the teacher is a powerful tool in the process of educating the younger generation. The more perfect is the instrument, the more successful are professional results. The optimal development of the personality of the teacher occurs in the course of the successful mastering of professional activities, significant for him. Currently, there is a wide variety of training courses for teachers, but they do not always correspond to the expected results, besides they cost a lot and take place in isolation from the real work. Educational kindergarten environment provides transfer of the acquired theoretical knowledge to practical activities, the integration of personal and professional component that contributes to the formation of the professional integrity of the position as a backbone factor of the training process. The article presents a fundamentally new mechanism for methodological support of professional development of a teacher through quality networking of the educators and specialists of 21 preschool educational institution belonging to the MBDOU-kindergarten "Childhood", through the creation of special conditions for the development of creative potential of employees.

Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую его отношение к педагогическому труду. Именно такая позиция ориентирует педагога на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком [1]. Только зрелость личностной, профессиональной позиции педагога обеспечивает замену традиционных ценностей обучения на ценности развития личности воспитанника и, следовательно, повышение качества его образования.

Сегодня необходимы новые формы и новые виды содержания профессионально-

го развития педагога [3]. Они связаны с постижением человека как сложнейшего феномена, с поиском индивидуальных способов существования педагога в профессии, с накоплением его опыта самоинтеграции. С точки зрения деятельностного подхода [2], чем больше педагог достигает в профессиональном становлении, тем больше развивается как личность. Собственная личность педагога является мощным рабочим инструментом. И чем совершеннее этот инструмент, тем успешнее профессиональный результат. Таким образом, именно в педагогической профессии личностный рост является неперенным условием достижения профессионализма. Развитие профессионала мы связываем с развитием ин-

дивидуального профессионализма человека в процессе его профессионализации, а также с развитием профессионализма в *профессиональном сообществе* и профессии в целом. [6]. Решение современных профессиональных задач обуславливает потребность в педагогах нового типа, умеющих творчески мыслить, способных самостоятельно принимать решения и осознающих свою личную и коллективную ответственность за результаты деятельности [16].

Педагогу нужны профессиональная подготовка и переподготовка как практическая работа над собой. Однако сегодня существует конкретное противоречие между требованиями к профессиональной компетентности воспитателей дошкольного образовательного учреждения, проявляющейся в сформированности профессионального сознания, обуславливающего выбор определенной профессиональной позиции, и недостаточно разработанной технологией содействия личностным и профессиональным перестройкам педагогов дошкольного образования [4]. Возникновению данного противоречия предшествовали следующие причины: недостаточная возможность педагога распространять свой профессиональный опыт путем публичных выступлений, курсы повышения квалификации не всегда предлагают информацию, необходимую данному педагогу, и часто не соответствуют его ожиданиям, на курсах повышения квалификации не ставятся задачи по формированию целостности позиции педагога, приоритетным остается подход, при котором, в большинстве случаев знания носят просветительский характер, что в свою очередь не означает их применимость на практике, в современной системе повышения квалификации недостаточно используются возможности теории и практики в определении содержания и принципов формирования профессиональной позиции педагога [15]. В то же время профессионально-творческое саморазвитие педагога нужно рассматривать через включенность в профессиональную деятельность, требующую активного использования интеллектуальных, духовных и физических сил, интенсивного участия личности во всей ее целостности в профессиональной деятельности [8].

Образовательная среда детского сада, работа педагогического коллектива в режиме развития естественным образом обеспечивает перевод полученных знаний в область практических действий, интеграцию личностного и профессионального компонента каждого педагога, что способствует формированию целостности профессиональной позиции как системообразующего фактора процесса повышения квалифика-

ции. Такой подход к пониманию вопроса заставляет переосмыслить и по-новому строить систему управления, привлекая педагогов к разработке, применению и реализации управленческих решений, делает очевидным появление новых механизмов внедрения инновационной модели профессионального развития педагога. Под моделью мы понимаем систему взаимосвязанных компонентов, включающих развитие профессиональных педагогических знаний и педагогической позиции, управление профессиональными компетентностями педагогов, а также активное переустройство ранее сложившегося опыта работы в сторону изменения основного содержания деятельности и применяемых подходов, построения новой модели сетевого взаимодействия.

Сетевое взаимодействие в системе образования рассматривается как достаточно широкий феномен, в каждом конкретном случае он получает особую интерпретацию. В нашем случае мы делаем акцент на сетевое взаимодействие педагогических работников, которые являются важным ресурсом развития, повышения эффективности системы образования по вопросу профессионального роста. Значимость сетевого взаимодействия педагогических и руководящих работников организаций, команд, сообществ объясняется следующими причинами: снижением качества подготовки выпускников организаций общего и профессионального образования, слабой преемственностью ступеней образования, разным уровнем доступа педагогов к методическим и информационным ресурсам. Сетевое взаимодействие позволяет распределять ресурсы при решении общих задач и использовать их в целях каждого участника сети, опираться на инициативу каждого педагога, осуществлять прямой контакт друг с другом, выстраивать многообразные пути движения при общности внешних целей. Сетевое взаимодействие дает возможность реализовать право на образование для педагога в течение всей его профессиональной жизни в естественной рабочей среде и без отрыва от производства.

В ходе анализа специальной научной литературы мы сталкиваемся с противоречием между необходимостью постижения сущности сетевого взаимодействия и реализацией его на практике. Идея сетевого взаимодействия не нова. В последние годы это словосочетание стало таким же модным, как слова «инновация» или «нанотехнология» [10]. Однако реальных прецедентов организации действующей модели сетевого взаимодействия, особенно в сфере образования, пока немного. Делаются первые ша-

ги, но в полной мере не используются общие ресурсы, способствующие возникновению единого информационного пространства. Встречи между педагогами носят случайный характер, и взаимодействие ограничено личными связями. Участники взаимодействия не видят общей цели, не вовлечены в общую педагогическую деятельность организации, а процесс взаимодействия часто локализован. «Подлинное сетевое взаимодействие – это такое взаимодействие, в котором образовательные организации, осуществляя совместную деятельность, создают и реализуют совместные проекты, когда происходит деятельностный контакт, в котором каждый участник взаимодействия предъявляет индивидуальный субъектный ресурс. Из взаимодействия ресурсов рождается некоторое новое системное качество, которого в принципе не существовало до момента этого взаимодействия» [10].

Для возникновения ресурса как продукта интегративной деятельности педагогов, нового системного качества, возникновения инновационных решений необходимо такое сетевое взаимодействие между образовательными организациями, которое позволит каждому педагогу раскрыть свои профессиональные способности. Препятствующим фактором является теоретико-методологическая непроработанность проблемы, а также отсутствие нормативно-инструктивной базы подобной деятельности [9].

Известно, что в организации должен быть создан комплекс необходимых условий: организационные, финансовые, кадровые, нормативно-правовые, информационные, мотивационные, научно-методические. Для этого необходимо провести ряд мероприятий, направленных на модернизацию структуры управления организации, организационной структуры, системы методического сопровождения педагогов, объединенных сетевым взаимодействием. Речь идет о проекте по созданию модели профессионального развития педагогов дошкольного образования посредством сетевого взаимодействия между детскими садами – филиалами МБДОУ – детского сада «Детство», крупнейшего объединения детских садов в Екатеринбурге. В своей структуре эта организация имеет 20 филиалов дошкольных образовательных учреждений, которые посещают 3145 детей [7]. Педагогическую деятельность осуществляют 175 педагогов, из них 129 воспитателей и 46 специалистов:

музыкальных руководителей, инструкторов по физической культуре, учителей-логопедов, педагогов-психологов, старших воспитателей.

Для эффективного профессионального развития в современных условиях дошкольная организация должна иметь оптимальную структуру, которая, с одной стороны, обеспечивает легкую управляемость, быструю трансляцию задач от руководителя до непосредственного исполнителя, а с другой стороны, дает работникам возможность проявлять инициативу, самостоятельно принимать решения. В рамках данного проекта линейно-функциональная организационная структура управления была модернизирована в дивизиональную со штабными признаками управления. В рамках образовательной деятельности структура организации матричная, то есть относится к адаптивным видам организационных структур. Она обеспечивает гибкость и скорость реакции на быстро изменяющиеся условия внешней среды. Центральным звеном управления является директор детского сада «Детство» (рис. 1), выполняющий управленческие функции: аналитико-диагностическую, планово-прогностическую, мотивационную, контрольно-регуляционную, организационно-управленческую, которая делегируется членам управленческой команды [7]. Реализация этих функций осуществляется по следующим направлениям: административно-хозяйственное, кадровое, методическое, финансово-хозяйственное. Вся организация условно разделена на 4 модуля, во главе которых встали руководители управляющей команды, которые являются заведующими детских садов-филиалов. Каждый из руководителей наделен обязанностями, закрепленными распорядительными документами по управлению своими филиалами. Кроме этого, среди руководителей есть лидеры по работе различных направлений (кадровое, финансово-экономическое, материально-техническое, научно-методическое), эти люди были определены в ходе профессиональной деятельности в роли руководителей в зависимости от индивидуальных сильных сторон. В рамках своего направления эти лидеры осуществляют консультативную деятельность. Каждый руководитель знает свои функциональные обязанности и имеет конкретные цели по развитию своего направления в организации.

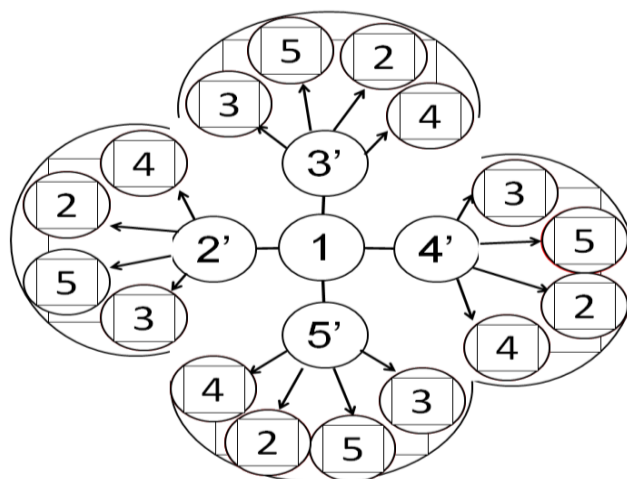


Рис. 1. Модель организационной структуры управления МБДОУ – детский сад «Детство»

Примечание: 1 – директор; 2', 3', 4', 5' – лидеры по работе различных направлений; 2 – нормативно-правовое направление деятельности, 3 – кадровое направление деятельности, 4 – информационно-методическое направление деятельности, финансово-хозяйственное направление деятельности.

Данная структура управления позволяет обеспечивать быструю обратную связь. При решении определенной задачи член управляющей команды, ответственный за данное направление работы, оповещает руководителей каждого модуля, который в свою очередь решает данную задачу в своем модуле с остальными руководителями детских садов-филиалов. Далее по мере выполнения задания происходит обратная связь. Руководители информируют о разрешении вопроса руководителя управляющей команды данного направления. Созданная управленческая команда позволяет осуществлять вертикальную и горизонтальную интеграцию.

Кроме того, в рамках реализации проекта была изменена работа методической службы детского сада «Детство». В ходе данной работы создана модель взаимодействия педагогов детского сада «Детство». По итогам работы августовской конференции 2015 года МБДОУ – детский сад «Детство» ее участниками принята резолюция о необходимости работы творческих групп по областям ФГОС ДОО, развитию технического мышления в рамках проекта «Уральская инженерная школа» и методических объединений специалистов ДОО (рис. 2).

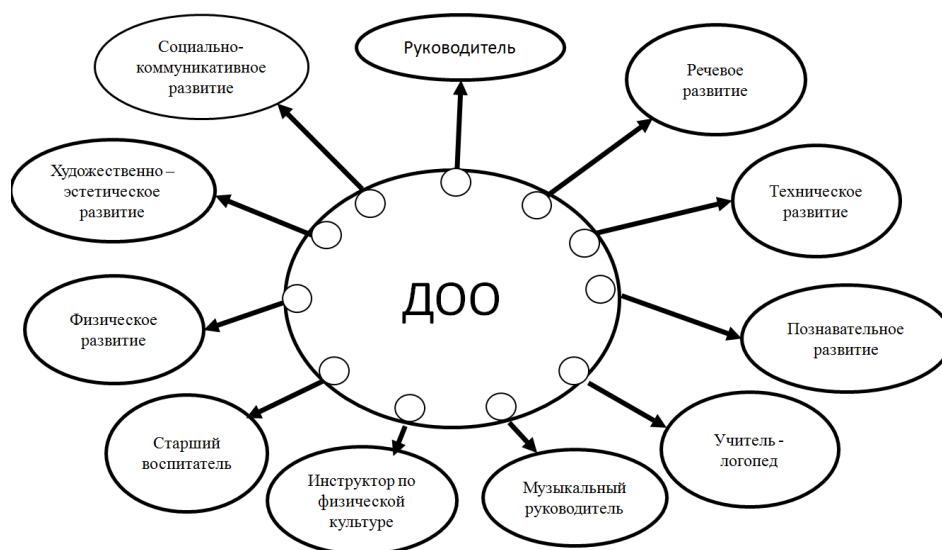


Рис. 2. Модель организации педагогического коллектива МБДОУ – детский сад «Детство» в работе группы по реализации ФГОС ДОО

В результате организовалось 11 творческих групп педагогов. В процессе работы конференции определились руководители творческих групп. Деятельность педагогов строится на основании перспективного плана на 2 года.

Каждый педагог имел возможность выбрать направление работы творческой группы по своему предпочтению. В течение года запланировано 5 встреч. Работа проходит в интерактивной форме, где каждый педагог выступает и презентует свою деятельность и деятельность своего детского сада по выбранному направлению. Презентация идет по трем направлениям: работа с детьми, работа с родителями воспитанников и работа с педагогами, выбравшими другое направление профессиональной деятельности. Данная работа осуществляется в соответствии с годовым планом. После

каждой встречи в каждом филиале проходят тематические педагогические часы, на которых проходит обмен информацией, полученной при работе в творческих группах. Таким образом, происходит накопление большого количества разнонаправленной информации по определенной теме, которая анализируется, классифицируется, обобщается и аккумулируется на электронном флэш-носителе. Так формируется корпоративный информационный банк знаний, доступ к которому постоянно открыт каждому педагогу (рис. 3). Необходимая педагогу информация берется из общего информационного банка, преобразуется им по своему усмотрению в процессе деятельности и возвращается обратно. То есть информация общего корпоративного банка знаний не только хранится, но и саморазвивается.



Рис. 3. Модель информационного взаимодействия знаниями между педагогами МБДОУ – детский сад «Детство»

Таким образом, сложилась инновационная модель профессионального развития педагогов посредством сетевого взаимодействия. Графически она представлена в виде

глобуса (рис. 4), где меридианы-детские сады – филиалы, плоскости – творческие группы педагогов.

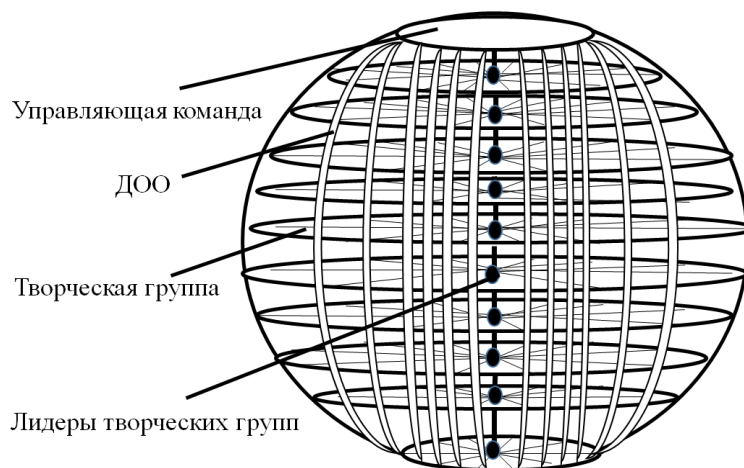


Рис. 4. Модель сетевого взаимодействия МБДОУ – детский сад «Детство»

Во главе каждой творческой группы стоят руководители-лидеры, обозначенные черной точкой, которые имеют вертикальные связи с директором МБДОУ – детский сад «Детство» и горизонтальные связи с работой творческих групп.

В результате функционирования данной модели профессионального развития педагога в период с 2015-2017 года ожидаются следующие результаты:

1) использование сетевого взаимодействия в филиалах МБДОУ – детского сада «Детство» с целью профессионального роста педагогов позволит преодолеть случайный характер и ограниченность взаимодействия личными связями, отдельными проблемными вопросами педагогической практики, приведет к появлению новых форм взаимодействия;

2) совместное методическое проектирование на основе сетевого взаимодействия расширит масштаб деятельности каждого педагога, позволит перейти к активной позиции соразработчика, позволит увидеть значимость собственной деятельности, что окажет влияние на вовлеченность в общую педагогическую деятельность и повысит готовность педагогов к инновационному развитию;

3) групповая рефлексия в сетевом взаимодействии позволит понять причины успехов и неудач за счет анализа своей пе-

дагогической деятельности, опыта освоения и разработки новых способов организации образовательного процесса; при систематическом характере групповой рефлексии изменится ее содержание;

4) совместная организация повышения квалификации будет строиться вокруг предмета коллективных разработок, в которых акцент переносится с отдельных элементов образовательной программы на специфику содержания образования и способы достижения образовательных результатов;

5) создание единого информационного корпоративного банка знаний, работающего в открытом доступе, позволит не только пользоваться знаниями, но и усовершенствовать их, обогащая информационные ресурсы организации.

Таким образом, использование сетевого взаимодействия в филиалах МБДОУ – детского сада «Детство» для профессионального роста педагогов позволит повысить инновационный потенциал разработок, преодолеть локальность педагогической деятельности и даст возможность педагогическому коллективу выходить с опытом работы на разные уровни образования, включая и международный. Это будет свидетельствовать о высоком уровне профессионализма в целом и каждого педагога в отдельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Акопян А. В. Концепция педагогической культуры Е. В. Бондаревской // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2013. № 1. С. 1-9.
2. Воробьева И. В., Кружкова О. В. Модель оптимизации становления субъектов образовательной среды // Образование и наука. 2012. № 3. С. 35-45.
3. Давыдова Н. Н. Организационно-управленческая модель взаимодействия образовательных учреждений как фактор инновационного развития регионального образования // Образование и наука. 2010. № 8. С. 32-42.
4. Давыдова Н. Н. Развитие сетевого взаимодействия инновационно-активных образовательных учреждений // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2010. № 1.
5. Девятковская И. В., Сыманюк Э. Э. Непрерывное образование как ресурс преодоления психологических барьеров профессионального развития личности // Модернизация профессионально-педагогического образования: тенденции, стратегия, зарубежный опыт : мат-лы междунар. науч.-практ. конф. Барнаул : Алтайская гос. пед. академия, 2014. С. 358-360.
6. Дружников С. А. Обобщенный (интегральный) подход к обеспечению становления профессионализма человека // Психологические исследования. 2012. № 1 (21). URL: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2012n1-21/621-druzhnikov21.html>.
7. Иванова И. В. Эффективное лидерство в дошкольном образовании – традиции и инновации в педагогическом образовании : сб. науч. тр. / отв. ред. Ю. Н. Галагузова. – Вып. 1. Екатеринбург : Ажур, 2015.
8. Кунгурова И. М. Инновационная деятельность и творческое саморазвитие педагога // Педагогическое образование и наука. 2010. № 5. С. 94-97.
9. Ле-ван Т. Н. Сетевое взаимодействие в образовании // Образование и наука. 2015. № 9. С. 128.
10. Лобок А. М. Сетевое взаимодействие: новый формат или модное название? // Журнал руководителя управления образованием. 2014. № 7. URL: http://obr.direktor.ru/archive/2014/7/Setevoe_vzaimodeystvie_novyy_format_ili_modnoe_naz.
11. Рытов А. И. Модель образовательной сети и механизмы взаимодействия // Управление образованием. 2013. № 2. С. 51-55.
12. Сетевое взаимодействие в системе образования: Технология организации инновационной деятельности / под ред. А. М. Соломатина, Р. Г. Чураковой. М. : Академкнига, 2014. 88 с.
13. Сиденко А. С. Сетевое взаимодействие для обеспечения развития инновационного потенциала педагогов // Управление образованием. 2013. № 2. С. 44-50.
14. Сиденко А. С. Инновационный потенциал педагогов // Народное образование. 2013. № 1. С. 121-126.

15. Сыманюк Э. Э., Девятковская И. В. Нематериальная мотивация педагогов // Народное образование. 2009. № 7. С. 94-99.
16. Фоменко С. Л. Корпоративное обучение усиливает педагогический коллектив // Народное образование. 2011. № 1. С. 166-170.

REFERENCES

1. Akopyan A. V. Kontseptsiya pedagogicheskoy kul'tury E. V. Bondarevskoy // Nauchnye problemy gumanitarnykh issledovaniy. 2013. № 1. S. 1-9.
2. Vorob'eva I. V., Kruzhkova O. V. Model' optimizatsii stanovleniya sub"ektov obrazovatel'noy sredy // Obrazovanie i nauka. 2012. № 3. S. 35-45.
3. Davydova N. N. Organizatsionno-upravlencheskaya model' vzaimodeystviya obrazovatel'nykh uchrezhdeniy kak faktor innovatsionnogo razvitiya regional'nogo obrazovaniya // Obrazovanie i nauka. 2010. № 8. S. 32-42.
4. Davydova N. N. Razvitie setevogo vzaimodeystviya innovatsionno-aktivnykh obrazovatel'nykh uchrezhdeniy // Munitsipal'noe obrazovanie: innovatsii i eksperiment. 2010. № 1.
5. Devyatovskaya I. V., Symanyuk E. E. Nepreryvnoe obrazovanie kak resurs preodoleniya psikhologicheskikh bar'erov professional'nogo razvitiya lichnosti // Modernizatsiya professional'no-pedagogicheskogo obrazovaniya: tendentsii, strategiya, zarubezhnyy opyt : mat-ly mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Barnaul : Altayskaya gos. ped. akademiya, 2014. S. 358-360.
6. Druzhilov S. A. Obobshchennyy (integral'nyy) podkhod k obespecheniyu stanovleniya professionalizma cheloveka // Psikhologicheskie issledovaniya . 2012. № 1 (21). URL: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2012n1-21/621-druzhilov21.html>.
7. Ivanova I. V. Effektivnoe liderstvo v doskol'nom obrazovanii – traditsii i innovatsii v pedagogicheskom obrazovanii : sb. nauch. tr. / otv. red. Yu. N. Galaguzova. – Vyp. 1. Ekaterinburg : Azhur, 2015.
8. Kungurova I. M. Innovatsionnaya deyatel'nost' i tvorcheskoe samorazvitie pedagoga // Pedagogicheskoe obrazovanie i nauka. 2010. № 5. S. 94-97.
9. Le-van T. N. Setevoe vzaimodeystvie v obrazovanii // Obrazovanie i nauka. 2015. № 9. S. 128.
10. Lobok A. M. Setevoe vzaimodeystvie: novyy format ili modnoe nazvanie? // Zhurnal rukovoditelya upravleniya obrazovaniem. 2014. № 7. URL: http://obr.direktor.ru/archive/2014/7/Setevoe_vzaimodeystvie_novyy_format_ili_modnoe_naz.
11. Rytov A. I. Model' obrazovatel'noy seti i mekhanizmy vzaimodeystviya // Upravlenie obrazovaniem. 2013. № 2. S. 51- 55.
12. Setevoe vzaimodeystvie v sisteme obrazovaniya: Tekhnologiya organizatsii innovatsionnoy deyatel'nosti / pod red. A. M. Solomatina, R. G. Churakovoy. M. : Akademkniga, 2014. 88 s.
13. Sidenko A. S. Setevoe vzaimodeystvie dlya obespecheniya razvitiya innovatsionnogo potentsiala pedagogov // Upravlenie obrazovaniem. 2013. № 2. S. 44-50.
14. Sidenko A. S. Innovatsionnyy potentsial pedagogov // Narodnoe obrazovanie. 2013. № 1. S. 121-126.
15. Symanyuk E. E., Devyatovskaya I. V. Nematerial'naya motivatsiya pedagogov // Narodnoe obrazovanie. 2009. № 7. S. 94-99.
16. Fomenko S. L. Korporativnoe obuchenie usilivaet pedagogicheskiy kollektiv // Narodnoe obrazovanie. 2011. № 1. S. 166-170.

Статью рекомендует канд. психол. наук, доцент О. В. Кружкова.